

공무원의 양성평등행동의도 및 행동에 영향을 미치는 요인*

김금미**.정해숙***.정경아****

초 록

본 연구는 계획된 행동이론(theory of planned behavior; Ajzen, 1988)에 근거를 두고, 5급 이상의 고위직 공무원을 포함한 전체 공무원을 대상으로 표집하여 양성평등 의도 및 행동에 영향을 미치는 요인과 그 실태를 알아보고자 하였다. 즉, 양성평등행동 및 양성평등행동의도에 영향을 미치는 선행 변인들, 즉 태도, 주관적 규범, 및 지각된 행동통제의 변인의 영향을 알아보고, 부가적으로 당위성을 포함하여 양성평등행동의도 및 행동에 영향을 미치리라 예상되는 요인들의 영향도 확인하였다. 1,518명(남자 787명, 여자 731명)의 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하여 연구한 결과 양성평등행동에 가장 높은 관련성을 보인 변인은 양성평등태도였고, 이어서 양성평등행동에 대한 당위, 양성평등행동의도 등의 순서였다. 양성평등행동의도에 가장 관련성이 높은 변인은 양성평등행동에 대한 당위, 양성평등 태도 등의 순서였다. 이러한 연구의 결과는 현재 공무원들의 양성평등 의식 및 태도를 향상시키기 위한 방안을 마련하는데 의의가 있다. 본 연구의 중요한 결과들을 계획된 행동이론과 사회정체성이론에 관련하여 논의하면서 성 편견을 감소시키기 위한 방안도 제안하였다.

주제어: 공무원, 양성평등행동, 양성평등행동의도, 양성평등의식, 계획된 행동이론, 사회정체성이론

* 본 연구는 2004년 공무원 성인지력 향상 훈련 실태 및 발전 방안 보고서(여성부)의 일부를 수정한 것임

** 성균관대학교 학생상담센터 책임연구원

교신저자: 김금미(E-mail: imttokki@hanmail.net)

*** 한국여성정책연구원 수석연구위원

**** 한국여성정책연구원 연구위원

I. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

1995년 북경에서 개최된 유엔 제 4차 세계 여성대회는 성주류화(gender mainstreaming) 전략을 행동 강령으로 채택하고, 모든 법률 및 정책에 성관점(gender perspective)을 통합할 것을 명시하고 있다. 정부에서 추진하는 모든 정책에 성관점을 통합하기 위해서는 정책의 기획, 수립, 집행의 임무를 담당하고 있는 공무원들의 성인지력을 포함하여 양성평등의식을 향상시키는 것이 중요하다.

공무원은 국가의 조직을 구성하고 정책을 수행하므로 단순한 직업인이 아니라 국가발전을 좌우할 수 있는 막중한 사명과 임무를 부여받은 공인으로 인식된다. 따라서 공무원 개개인이 갖고 있는 남성과 여성, 그리고 남녀 간의 관계에 대한 인식은 한 개인에게 국한된 문제가 아니며, 국민들의 삶의 질과 국가발전에 영향을 미치는 중요한 문제이다. 바로 이와 같은 점에서 공무원의 양성평등의식을 함양시키는 것은 주요한 과제로 대두되고 있다.

공무원의 양성평등의식 제고를 위하여 보다 체계적이고 전문적이며 실효성 있는 교육이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 우리 사회의 양성평등의식 확산을 목적으로 2003년에 한국양성평등교육진흥원이 여성부 산하 재단법인으로 설립되었다. 한국양성평등교육진흥원은 공무원의 양성평등의식 제고를 위한 성인지력 향상 교육을 비롯하여 여성 리더십 교육 등을 활발히 진행하고 있다.

그런데 그간 공무원들의 의식개혁 차원에서 이루어져 온 중앙 및 지방공무원 교육 훈련원 등에서의 프로그램의 수준이나 비중, 교육 훈련의 효과나 문제점 등이 제대로 파악되지 않고 있으므로, 중앙 및 지방 공무원 교육원을 비롯 공무원을 대상으로 실시한 양성평등의식 교육의 결과 실태를 분석하여 문제점을 파악하고 양성평등의식을 활성화 하기 위한 방안을 모색하는 일이 중요하다. 이 때 정책을 기획하고 결정하는 5급 이상 공무원과 6급 이하 공무원의 양성평등의식 수준은 둘 다 중요하지만 그 의미는 다를 수 있다. 따라서 급수를 나누어서 살펴보는 연구도 필요하다.

또한 양성평등에 관한 연구를 실시할 때 양성평등의식을 하나의 개념으로 보고 그 수준을 측정하는 연구가 주를 이루었다. 이에 본 연구에서는 양성평등의식을 향상시키기 위한 전략 설정 차원에서 인간의 행동을 설명하기 위한 태도이론을 바탕으로 양성평등행동의도 및 행동과 이에 영향을 미치는 다양한 측면에 관하여 살펴보고자 한다.

이에 본 연구의 목적을 살펴보면, 첫째, 중앙 및 지방 공무원, 그리고 5급 이상 공무원과 6급 이하 공무원의 양성평등행동의도 및 행동을 비교하여 차이를 파악한다. 둘째, 인간의 행동을 설명하기 위한 태도 이론을 기반으로 양성평등행동의도 및 행동의 차이를 파악한다. 이를 통하여 공무원의 양성평등행동의도와 행동에 영향을 미치는 구성개념을 파악하여 공무원의 양성평등행동의도 및 행동을 향상시키기 위한 전략을 설정하는 데 도움이 되고자 한다.

2. 양성평등행동의도 및 행동과 양성평등의식

1979년 유엔 총회에서 채택한 유엔여성차별철폐협약은 여성에 대한 차별을 정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적, 또는 기타 분야에 있어서 결혼 여부에 관계없이 남녀 동등의 기초 위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다고 정의하고 있다(한정자, 김선옥, 김원홍, 김영혜, 김동령, 1993). 이에 따라 김양희와 정경아(2000)는 남녀평등주의를 ‘성에 따라 남성과 여성의 능력, 속성, 역할에 대한 고정관념을 가지지 않으며, 여성에 대한 편견에서 자유롭고, 여성의 권리와 인권에 반하는 차별적인 행동을 승인, 채택하지 않을 뿐만 아니라 이를 수정하기 위한 제도와 정책 필요성을 인정하는 태도’로 규정하였다.

이경순과 정성진(2006)의 연구에서는 양성평등의식을 남성, 여성 모두 자기의 삶에 대한 주도권과 사회에 대한 공동 결정권을 가지는 동등한 시민으로서 사회적, 전통적인 역할 분리 또는 차별을 허용하지 않고 단지 타고난 생물학적 차이를 각각 존중한다는 것으로 보고, 양성평등교육진흥원에서 개발한 양성평등 지수 체크리스트로 양성평등의식을 측정하였다. 그런데 이 연

구의 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)가 .76이어서 비교적 높지 못했다.

홍달아기, 이남주 및 채옥희의 연구(2003)에서는 양성평등이란 남녀의 성별에 의해 차별을 받지 않고 남녀의 지위로 인한 권리, 의무, 대우 등에서 평등하다는 것을 의미(장수희, 2001; 홍달아기 등 재인용)하며, 성에 따른 적절한 역할과 권리, 차별적 행동과 성고정관념에서의 자유 등으로 요약할 수 있다고 보았다. 그의 연구에서는 청소년 자녀가 지각한 아버지의 양성평등의식과 자녀의 자아존중감과의 관계를 알아보기 위하여, 김양희와 정경아(2000)의 남녀평등의식 검사를 참고하여 사용하였다.

이러한 연구들에서 사용하는 양성평등의식의 개념은, 양성평등의식이라는 단일 개념을 측정하고 있다. 물론, 김양희와 정경아(2000)는 기존 양성평등(남녀평등) 의식 척도 개발 연구들이 특정대상에 대한 태도를 구성하는 세 가지 요소(인지, 정서, 행동적 요소) 중 제한된 부분만을 측정하는 우를 범하여 행동을 예측하는 데 한계를 갖는다는 점을 지적하면서(Ajzen & Fishbein, 1977), 그들의 척도 구성에 남녀평등과 관련되는 태도를 구성하는 고정관념(인지적 요소), 편견(정서적 요소), 행동적 요소(차별)를 다양하게 포함시킨 점에서 기존의 검사들과 차별되는 점이 있다. 고정관념 중에서도 특별히 부정적 고정관념은 편견과 관련될 수 있다. 편견은 어떤 집단에 소속된 사람들에게 대한 일반적인 부정적 태도, 좋다, 혐오한다와 같은 측면을 말한다(김혜숙, 1999).

그런데 본 연구에서는 한 걸음 더 나아가, 중국적으로 사람들이 양성평등 행동을 예측하기 위하여 인간의 내면에 관심을 갖게 된다는 점을 유념하여, 양성평등의식과 관련한 다양한 측면의 전 과정을 살펴보고자 한다. 즉 계획된 행동이론(Ajzen, 1988)의 틀을 따라 양성평등행동과 그 행동을 일으키는 양성평등행동의도 및, 그에 영향을 미치는 다양한 요인들(예. 양성평등 태도 등)을 살펴본다. 이를 통하여 양성평등의식을 향상시켜야 한다는 목표를 부각시키거나 타 변인과의 관계를 밝히는 지금까지 연구들에서 한 걸음 더 나아가, 양성평등 의식과 관련한 제반 과정을 살펴봄으로써 어떻게 하면 효율적으로 양성평등해이동의도 및 행동을 향상시킬 수 있을지 그 방법을 제시할 수 있다(김명소, 김금미, 한영석, 2004).

3. 계획된 행동이론의 적용과 당위성 추가

1) 계획된 행동이론

Fishbein과 Ajzen(1975)의 합리적 행위이론(theory of reasoned action, TRA)에서는 태도, 주관적 규범, 행동 의도가 행동을 예언하는 데 결합되는 방식을 이론적으로 설명한다. 이 이론에 따르면, 행동의 주된 결정요인은 행동에 대한 개인의 태도가 아니라, 행동을 수행하려는 의도이다(Norman & Smith, 1995). 행동은 ‘어떻게 행동하겠다는 결정’에 해당하는 ‘의도’에서 비롯된다(Eagly & Chaiken, 1993). 의도는 태도와는 다른 심리적 구성개념이다. 의도는 사람의 의식에서 행동을 하려는 노력을 기울이겠다는 계획의 느낌이라는 면에서 ‘동기’로 볼 수 있다. 이 이론에서는 행동이 의도에 따라 달라진다고 보았으므로, 인간의 행동이 의지에 달려 있다고 가정한 셈이다. 즉, 행동을 수행하기로 결정했기 때문에 행동한다는 말이다. 그러나 행동을 하는 데에는 기술, 자원, 기회가 필요하므로, 그 점에서 행동이 제한될 수 있다.

행동 의도는 두 요인에 의해 결정된다. 첫째는 행동에 대한 개인의 태도로서 이것은 행동에 대해 그 사람이 호의적인 평가를 하는 정도를 말한다(한덕웅, 이민규, 2001). 태도 혹은 행동평가의 호의성 정도는, 행동을 수행하는 것이 특정 결과를 일으킨다는 지각된 확률에 해당하는 행동의 결과에 대한 신념에, 이 결과의 중요성이나 가치를 곱하여 얻어진다.

둘째, 주관적 규범이란 개인에게 중요한 인물들이 그 행동을 수행하거나 수행하지 말라고 요구하는 사회적 압력에 대한 지각과 동조 동기이다(Ajzen, 1988). 어떤 행동을 하는 데 대해 다른 사람 즉 특정 참조대상으로부터 압력에 대한 지각과 이런 기대에 따르려는 동기를 곱하여 얻는다.

합리적 행위이론에 따르면 행동 의도가 실제 행동의 정확한 예언 변인이 되기 위해서는 그 행동이 개인의 의지적 통제 하에 있어야 한다. 만일 행동이 개인의 통제 하에 있지 않다면, 예를 들어 다른 사람에 의존해야 실행할 수 있거나 행동을 수행할 적절한 기술이 부족하다면, 행동의도와 실제 행동 간의 관계 강도는 약해질 것이다(한덕웅, 이민규, 2001). 예를 들어 공무원이 성인지적인 관점에서 정책을 수립하고자 하여도 구체적으로 특정 상황에서 어떻게 하는지 모를 수 있다. 이러한 경우가 교육을 받아서 의식은 향상되었

지만 실천으로 나타나지 않을 수 있는 경우이다. 이때에는 구체적으로 성인 지적 정책수립 방법을 알려주어야 교육의 효과를 효율적으로 얻을 수 있다. 즉 행동으로 옮겨질 수 있다. 또한 성인지력 향상 교육을 통하여 성인지적 정책의 방법을 알려주면 자신이 성인지적 정책을 세울 수 있다고 생각하여 더 자신감을 지니게 되므로 행동의도(성인지력)도 증가될 수 있다. 따라서 행동 통제력에 대한 별도의 고려가 필요하다.

이에 따라 Ajzen(1988)은 행동이 개인의 통제력 하에 있지 않은 상황으로 확장하기 위하여 합리적 행위이론을 수정하여 계획된 행동이론(theory of planned behavior, TPB)을 제안하였다. 개인의 통제력으로 행동을 통제할 수 없을 때에 이 모형이 특히 중요하다(Terry & O'Leary, 1995). 이 모형에서는 태도와 주관적 규범 이외에 행동의도에 영향을 미치는 요인으로 지각된 행동 통제력이라는 측정치를 포함시켰는데, 이 변인은 행동이 개인의 통제 하에 있다고 여겨지는 정도를 말한다. Ajzen과 Madden(1986)이 주장한 바에 따르면, 행동발생을 막는 외부요인들은 예측 불가능한 경우가 많고, 어떤 행동을 하는 데 적절한 기술을 지녔는지 여부는 실제로 그 사람이 행동을 수행하려는 시도를 하기 전까지는 불분명할 수 있다. 따라서 이 이론에서는 실제 통제력의 대리 측정치로 지각된 통제력 측정치를 선택하였다. 쉽게 말하면 지각된 행동통제력은 어떤 식으로 행동을 하기가 쉽거나 어렵다고 생각하는 수준이다. 장애물이나 방해요인이 없으면서 자원이나 기회가 많다고 지각하면 행동통제력이 행동의도와 행동에 미치는 영향력이 크다고 가정한다(한덕웅, 이민규, 2001).

Ajzen(1991)은 구직 활동, 음주 문제, 선거행동, 학점관리, 체중관리 등과 같은 다양한 행동에서 이 모형의 우세성을 비교 검증 해 보였고, 이후에 수유행동(Beale & Manstead, 1991), 음주 운전(한덕웅, 이민규, 2001)과 같은 다양한 주제를 다룬 연구들에서 지각된 행동통제 측정치를 포함시키면 행동이 더 잘 예측된다는 계획된 행동 모형의 가설이 지지된 바 있다. 또한 국내에서는 이 모형을 약간 수정하여 앞서 설명한 선행변인들로 남성의 양성평등행동의도와 행동을 예측한 결과, 행동의도는 55.4%, 행동은 40.8%가 설명된 바 있다(김금미, 한덕웅, 한영석, 2003).

이 연구는 인간의 다양한 행동을 예측하는 데 강력하게 지지받는 이론이

라고 할 수 있는 계획된 행동이론을 적용하여, 해외에서와 같이 그리고 국내의 다양한 다른 행동에 적용하여 지지를 얻었던 연구들에서와 같이, 공무원의 양성평등행동에도 적용되는지 알아보고 적용이 안되는 면을 탐색하며 그 시사점을 얻는 데 목적이 있다.

2) 당위성 요인의 추가

김금미 등(2003)은, Ajzen(1988)의 태도, 주관적 규범, 지각된 행동통제, 의도 외에 행동에 대한 합법성을 모형에 포함시켜서 합법성이 양성평등행동에서 중요하다는 점을 확인한 바 있다. ‘대상 행동에 관하여 당연하다고 생각되는 정도’에 해당하는 이 개념을 Ajzen(1988)의 연구에서는 ‘당위성’으로 명명했고, 행동에 대하여 주관적 규범보다 더 중요한 설명요인이었다. 여기에서 ‘당위성’은 ‘도덕적 책무’(김명소, 김금미, 한영석, 2004)와 유사한 개념이고, ‘지각된 도덕적 책무’는 사람들이 지니는 옳고 그름에 관한 개인적인 신념을 의미한다(예. Schwartz & Tessler, 1972). 이 변인은 다른 사람들이 그 사람의 행동에 대하여 규정하는 바가 아닌, 그 사람 자신의 내면화 된 도덕적 규칙을 반영한다. 따라서 주관적 규범과 구별된다. 여러 연구들에서 행동에 대한 태도와 주관적 규범에 개인적인 도덕적 책무를 추가하여 설명할 때 설명력이 증가되었다(Beck & Ajzen, 1991; Kurland, 1995). Kurland(1995)는 보험대리인을 대상으로 연구한 결과에서 도덕적 책무가 보험 판매 행동의도에 미치는 영향을 추출하였고, Eagly와 Chaiken(1993, 209쪽)의 통합 모형에서도 규범적 결과를 대인 관계에서의 도덕적 규칙과 관련하여 설명하고 있다.

양성평등행동에 대한 당위성의 중요성과 관련하여 주목해야 할 사실은 양성평등과 같은 당연히 정당해 보이는 규범이 실제 사회에서는 적용되지 않을 수 있다는 면이다. 예를 들면 성별화된 교실문화에 대한 교사의 지각과 그에 따른 교사의 학생과의 상호작용 및 기대는 교실 상호작용과 학생들의 자아에 대한 지각에 영향을 주고 교사는 성 고정관념을 강화하고 미묘한 방식으로 성 구분을 영속화시킬 수 있다. 이처럼 학교가 성 평등을 촉진하는 기제로 기능할 것이라는 기대와는 달리 불평등을 강화하거나 촉진하고 더 나아가 성 불평등을 바람직한 것 또는 규범으로 생각하게 하여 공식적인 정

당성을 부여하게 될 수도 있다(정해숙·정경아, 2003). 따라서 도덕적 당위, 예를 들면 양성평등이 당연하다고 생각하거나 혹은 남성이 당연히 우월하다고 보는 정도에 관심을 갖고 측정하여, 이것이 실제 양성평등행동에 영향을 미치는 정도를 알아보는 것은 이후 교육 훈련의 방안을 설정하는 데 도움이 될 수 있다.

3) 본 연구의 의의

계획된 행동이론의 적용은, 본 연구의 목적, 즉 현재 공무원의 양성평등행동의도 및 행동의 현황을 파악하고 향상 방안을 마련하는 데 효율적인 제언을 하는 측면에서 강점이 있다. 양성평등의식의 측면들을 분리하여 태도와, 행동의 근인(近因)이라고 할 수 있는 행동의도를 측정함으로써 양성평등 태도는 지녔으며 양성평등 의도가 나타나지 않고, 의도가 있지만 행동으로 이어지지 않는 면을 분절적으로 탐색할 수 있다. 예를 들면 주변 사람들의 영향과 행동 의도와 행동에 영향을 미치는 개인의 의지의 측면을 알아봄으로써 양성평등의식 교육이 행동이라는 결과로 이어지지 않는 다른 이유를 살펴 볼 수 있다.

한편 계획된 행동이론을 사용한 양성평등행동의도 및 행동의 측정은 세 가지의 비교를 통하여 이후 양성평등의식 향상 훈련의 발전 방안을 마련하는 데 기여할 수 있다. 첫째, 여성 공무원과 남성공무원의 비교를 통하여, 여성정책을 둘러싼 관점의 차이를 알아봄으로써 바람직한 변화를 위한 발판이 될 수 있다. 둘째, 공무원의 직급을 기준으로 측정할 필요가 있다. 정책 입안 등의 의사결정권은 5급 이상 공무원에게 더 비중이 있고, 실제 수행에 있어서는 6급 이하 공무원이 중요하다. 따라서 5급 이상 공무원과 6급 이하 공무원을 비교하여 어느 쪽에서 양성평등행동의도 및 행동 정도가 더 높고, 어떤 면에서 차이가 있는지 살펴보는 것은 이후 양성평등의식 향상 교육을 개발하는 데 도움이 될 것이다. 셋째, 국가직과 지방직 공무원의 차이를 비교할 필요가 있다. 지방화 시대의 진전에 따라 각 지방자치 단체에서 여성정책을 입안하고 집행하기 위한 정책적 수요가 급증할 수 있다. 국가와 지방의 균형발전을 위하여 국가직과 지방직 공무원간의 인식의 차이를 살펴볼 필요가 있다.

요약하면, 본 연구에서는 계획된 행동 이론의 틀에 당위성을 추가하여, 여성/남성, 5급 이상/6급이하, 및 국가직/지방직에 따라 차이를 비교하고, 양성평등행동의 발현에 영향을 미치는 여러 요인들의 설명 관계를 살펴보아 이후 양성평등의식 향상 교육의 방향을 설정하는 데 도움을 주고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구 참여자

본 연구는 일반직 공무원을 대상으로 먼저 국가직과 지방직 공무원의 분포를 고려하여 각각 표본수를 할당하고, 국가직은 여성부를 제외한 17개 부처 및 처청별로 동수로 배정하였고, 지방직의 경우는 공무원 수 비례로 제주도를 포함 16개 시도별로 할당하였다. 이 때 여성공무원과 남성공무원은 동수로 하되, 본 연구의 특성상 관리직 공무원의 양성평등의식 파악이 중요한 의미를 갖는 점을 고려하여 5급이상 공무원과 6급 이하 공무원 수가 동수가 되도록 하였다. 본 조사는 우편조사로 실시되었으며 총 2,500부를 배포하였다. 회수된 설문지 가운데 분석에 사용할 수 있는 설문지는 총 1,518부로 60.7%의 회수율을 보였다. 설문지 회수율을 보면, 국가직은 83.1%로 비교적 높은 회수율을 보였으나 지방직은 48.5%의 낮은 회수율을 보였다.

전체 조사 대상 가운데 국가직은 47.8%, 지방직은 52.2%이고, 성별로는 남자 51.8%, 여자 48.2%였다. 연령별로는 30대가 37.5%로 가장 많고 다음으로 40대가 34.9%였다.

2. 측정도구

1) 양성평등행동 관련 요인들의 측정

양성평등에 대한 태도, 양성평등행동의도, 양성평등당위, 주관적 규범, 지각된 행동통제 및 현재 양성평등행동을 측정하는 문항들을 구성하였다. 연구의 목적 가운데 하나가 양성평등행동을 설명하는데 Ajzen(1988)의 계획된 행동이론의 틀을 적용하는 것이므로, 본 연구의 구성개념들은 계획된 행동이

론의 개념을 그대로 가져오기 위해 노력했다. 이에 따라 음주운전과 같은 다른 행동에 초점을 둔, 이 이론을 사용한 연구들과 같이(예. 이민규, 한덕웅, 2002), 원래 이론의 구성개념에 맞춰 ‘양성평등’을 주제로 문항을 구성하였고, 문헌연구 및 전문가의 자문회의와 연구진의 토의를 거쳐 각 구성개념을 적절히 반영한다고 여겨지는 내용으로 선정하였다. 전체 38개 문항에 대해 5점 척도로 측정하였다. 각 문항은 매우 그렇다(1)-전혀 그렇지 않다(5)에 응답하도록 하였다. 양성평등 문항을 전환하여 전체적으로 점수가 높을수록 양성평등적임을 의미한다. 각 문항의 평균(표준편차)을 볼 때 대체로 평균 3점 이상이었으므로 평균 이상의 양성평등적인 면을 살펴볼 수 있다.

(1) 양성평등행동에 대한 태도

양성평등행동에 대한 태도는 양성평등에 대해 호의적으로 평가하는 정도를 말한다. 지금까지 태도에 관한 이론에 따르면 양성평등행동은 양성평등행동에 대한 태도에 의하여 결정된다. 문항의 내용, 평균, 표준편차, 신뢰도 및 고유치는 <표 1>에 제시되어 있다.

(2) 양성평등행동의도

양성평등행동의도는 양성평등행동을 수행하려는 의도를 갖고 있는지를 측정하는 것이다. 행동의 근인(近因)이라고 주장된다(Ajzen, 1988). 문항의 내용, 평균, 표준편차, 신뢰도 및 고유치는 <표 1>에 제시되어 있다.

(3) 양성평등행동

양성평등행동은 실제 양성평등행동을 수행하는 정도를 말한다. 실제 양성평등행동 수행 정도는 가장 관심의 초점이 되는 부분이다. 문항의 내용, 평균, 표준편차, 신뢰도 및 고유치는 <표 1>에 제시되어 있다.

(4) 양성평등행동에 대한 당위

양성평등행동에 대한 당위감은 양성평등행동이 당연하다고 생각하는 정도를 말한다. 문항의 내용, 평균, 표준편차, 신뢰도 및 고유치는 <표 1>에 제

시되어 있다.

(5) 양성평등에 대한 주관적 규범

양성평등에 대한 주관적 규범은 사회적 압력, 즉 개인을 둘러싼 다른 사람들로부터의 압력이다. 이 연구에서는 3문항으로 구성하였다; 남자와 여자를 똑같이 대우하려고 하면 직장 동료들의 눈치가 보인다, 배우자나 이성친구는 내가 양성평등한 행동을 하도록 권유하는 편이다, 친구들은 나로 하여금 남녀를 차별적으로 대하도록 부추기는 편이다. 그러나 요인 분석 결과 이들이 1요인으로 묶이지 않음을 확인 할 수 있었다. 따라서 요인으로 묶지 않고 별도의 개념으로 분석하였다.

(6) 양성평등에 대한 지각된 행동통제감

지각된 행동통제감은 양성평등행동을 하기가 얼마나 쉽거나 어렵다고 지각하는지로 정의되며 다음의 문항으로 구성하였다: 나는 양성평등한 행동을 하려해도 구체적으로 어떻게 해야할 지 잘 모르겠다, 나는 직장에서 여직원과 남직원을 평등하게 대하기가 쉽지 않다, 나는 가정에서 남녀를 차별하지 않고 평등하게 대하는 것이 어렵다. 이 문항들도 주관적 규범과 같이 요인 분석 결과에서 1요인으로 묶이지 않음을 확인 할 수 있었다. 따라서 요인으로 묶지 않고 별개의 개념으로 분석하였다.

전체 개념들에 대하여 구성개념의 신뢰도와 타당도를 알아보기 위해 신뢰도 분석과 요인분석을 실시하였다. 먼저 신뢰도 분석은 내적일관성계수(Cronbach's α)를 이용하였다. 분석결과 양성평등행동($\alpha=.763$), 당위($\alpha=.820$) 및 양성평등행동의도($\alpha=.663$)는 .66 이상의 수용할 만한 신뢰도지수를 보였다. 그러나 양성평등태도는 α 값이 .593로 다소 낮은 신뢰도를 보였다.

이에 대해 추가적으로 각각의 구성개념에 포함된 문항들을 일개념으로 확인할 수 있는 정도를 알아보기 위해 공통요인분석을 실시하였다. 요인분석결과, 각각의 구성개념들은 모두 일개념으로 수용되었다. 각각의 고유치는 양성평등태도 1.23, 양성평등행동의도 2.16, 양성평등행동 1.52, 당위 3.31 이었다. 따라서 비록 양성평등태도가 다소 낮은 신뢰도를 보였지만, 이를 일개념으로

간주할 수 있음을 확인할 수 있다.

주관적 규범과 지각된 행동통제감 문항들 가운데 친구차별 부추김 점수(4.053)가 가장 양성평등적 점수가 높았고, 배우자의 평등 권유 점수(3.027)가 가장 낮았다. 그러므로 사회적으로는 양성평등의 방향으로 향하고 있으나 가정의 양성평등 흐름은 아직도 평균 정도에 머무름을 엿볼 수 있다.

이후 전체적인 분석은, 먼저 구성개념들간의 단순상관을 알아보고, 각 하위 구성개념의 성별, 근무지별, 직급별 차이를 검증한 후, 선행연구들(한덕웅, 이민규, 2001; Ajzen, 1988)과 동일한 방식으로 양성평등행동의도와 양성평등행동에 각각 영향을 미치는 정도를 회귀분석을 통하여 알아보고자 하였다. 심도있는 논의를 위해, 연령과 양성평등의식 교육에 따른 성별, 근무지별, 직급별 차이를 검증한 결과도 덧붙였다.

2. 자료의 분석

자료의 분석은 SAS 8.01 for Windows로 처리되었다. 이 때 양성평등행동을 준거변인으로 삼고 나머지 모든 변인을 설명변인으로 넣어 단계적 중다회귀분석을 실시하였다. 또한 양성평등행동의도를 준거변인으로 삼고 양성평등행동을 제외한 나머지 변인을 설명변인으로 사용하여 또 한번의 단계적 중다회귀분석을 실시하였다. 1요인성을 확인하기 위한 확인적 요인 분석은 LISREL windows용 8.03판을 이용하였다.

<표 1> 구성개념 및 문항의 평균(표준편차), 신뢰도 및 고유치

구성개념	문항	M(SD)	신뢰도(a)	고유치
양성평등태도	‘양성평등’이 이루어지면 결국 남자에게 손해다	3.822(1.061)	.594	2.16
	성폭력이나 성희롱은 피해를 당한 여성의 옷차림이나 행동에도 원인이 있다	2.958(1.106)		
	여자들은 양성평등이라는 이름 아래 특혜를 요구한다	3.150(1.152)		
	남자는 될 수 있으면 약한 모습을 보이지 말아야 한다	3.052(1.092)		
	남성이 육아휴직제도를 사용한다는 것은 창피한 일이다	4.075(0.975)		
	한국에서 여성에 대한 차별 문제는 이미 많은 부분이 해결되었다	3.003(1.045)		
	‘양성평등’을 주장하는 남자는 약해 보인다	4.044(0.945)		
양성평등행동의도	나는 주위 여성이 직업과 가정의 양립문제로 고민하면 “무리하지 말고 퇴직하라”고 권하겠다	3.926(1.089)	.663	1.52
	나는 접수나 안내 업무는 남자직원보다는 여자직원에게 시키겠다	3.427(1.123)		
	대통령이나 국회의원 후보의 조건이 동등하다면 나는 남자보다는 여자 후보에게 투표하겠다(R)	2.911(1.037)		
	나는 재산을 물려준다면, 아들 딸 관계없이 똑같이 물려주겠다(R)	4.007(1.015)		
	나는 결혼 중 얻은 재산을 부부 공동명의로 할 의사가 있다(R)	4.067(0.931)		
	내가 사장이나 기관장이라면 능력이 같을 경우에 남자보다 여자를 뽑겠다(R)	2.791(0.923)		
	부부간 폭력은 가정사이므로 제3자가 개입하지 못하도록 하겠다	3.918(1.067)		
양성평등행동	나는 ‘여자가...’‘남자가...’하는 식의 말을 일상적으로 사용하는 편이다	3.909(0.886)	.763	1.23
	차 심부름이나 복사를 직접 할 수 없을 때, 남자보다 여자 직원에게 시키거나 부탁한다	3.453(1.166)		
	나는 직장에서 여자 혹은 남자라서 하지 않는 일이 있다	3.646(1.045)		
	나는 내가 여자 혹은 남자라서 하지 않는 집안 일이 있다	3.405(1.131)		
	나는 양성평등이나 여성의 지위를 신장하기 위한 주장을 들으면 못들은 척 한다	3.790(0.877)		
	나는 직원 채용이나 승진 시 여성할당제를 시행하는 것은 부당하다고 주장한 적이 있다	3.324(1.210)		
	나는 직장에서 성적인 농담을 하거나 음란물을 본 적이 있다	3.717(1.006)		

구성 개념	문 항	M(SD)	신뢰도 (α)	고유치
양성 평등 당위	가장으로서의 남성의 권위는 인정되어야 한다	2.156(0.884)	.820	3.31
	남녀관계에서 여자는 너무 나서지 말아야 한다	3.573(1.047)		
	결혼한 남자는 처가쪽의 대소사를 자기집과 똑같이 챙겨야 한다(R)	4.152(0.855)		
	주택이나 자동차 구입 등 규모가 큰 지출은 남편(남자)이 결정하는 것이 바람직하다.	3.666(1.092)		
	남녀가 함께 근무하는 부서의 장은 여자보다는 남자가 바람직하다	3.565(1.111)		
	가족의 생계는 남편이 책임져야 한다	3.291(1.162)		
	요리와 식사 준비는 여성이 하는 것이 바람직하다	2.986(1.129)		
	채용면접에서 남자보다 여자의 외모를 더 중시하는 것은 부당하다(R)	3.801(1.061)		
	직장에서 직원을 줄일 때 남자보다 여자를 먼저 해고하는 것은 부당하다(R)	3.939(1.046)		
	여자는 육아와 가사에 지장을 주지 않는 한도 내에서 직업 활동을 해야 한다	2.882(1.184)		
평등- 동료눈치	남성은 시간외 근무를 하기가 수월하므로 중요한 업무를 맡는 것이 당연하다	3.501(1.099)		
	남자와 여자를 똑같이 대우하려고 하면 직장 동료들의 눈치가 보인다	3.763(1.034)		
	배우자 배우자나 이성친구는 내가 양성평등한 행동을 하도록 권유하는 편이다	3.027(0.997)		
	친구차별 부추김 친구들은 나로 하여금 남녀를 차별적으로 대하도록 부추기는 편이다	4.053(0.864)		
	평등방법 모름 나는 양성평등한 행동을 하려해도 구체적으로 어떻게 해야 할 지 잘 모르겠다	3.451(0.968)		
	직장평등-어려움 나는 직장에서 여직원과 남직원을 평등하게 대하기가 쉽지 않다	3.743(0.979)		
	가정평등-어려움 나는 가정에서 남녀를 차별하지 않고 평등하게 대하는 것이 어렵다	3.768(0.956)		

III. 결과 및 논의

1. 구성개념별 단순상관 및 논의

먼저 전체 구성개념과 문항 간의 관계를 살펴보기 위하여 단순상관을 실시하였다. 그 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 남성과 여성의 태도 구성개념의 단순상관분석

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
(1)양성평등태도	1.000									
(2)양성평등행동의도	0.664	1.000								
(3)양성평등행동	0.597	0.489	1.000							
(4)양성평등당위성	0.767	0.718	0.551	1.000						
(5)평등-동료눈치	0.216	0.134	0.324	0.201	1.000					
(6)배우자평등권유	0.000	0.056	-0.031	0.017	-0.056	1.000				
(7)친구차별 부추김	0.323	0.245	0.407	0.291	0.217	-0.040	1.000			
(8)평등방법 모름	0.312	0.257	0.368	0.285	0.275	-0.034	0.219	1.000		
(9)직장평등-어려움	0.278	0.193	0.411	0.256	0.416	-0.025	0.277	0.286	1.000	
(10)가정평등-어려움	0.275	0.211	0.393	0.245	0.275	-0.016	0.286	0.261	0.342	1.000

주) $r = .053$ 를 기준으로 유의도 $p < .05$; $r = .066$ 를 기준으로 유의도 $p < .01$; $r = .084$ 를 기준으로 유의도 $p < .001$

전체적으로 상관을 통하여 직장가정과 가정포괄하여 일반적인 남성과 여성에 대한 태도를 알아본 결과, 양성평등행동에 가장 높은 관련성을 보인 변인은 양성평등태도였으며($r = .597$, $p < .001$), 다음으로 양성평등행동에 대한 당위성($r = .551$, $p < .001$), 양성평등행동의도($r = .489$, $p < .001$), 직장평등 어려움($r = .411$, $p < .001$), 친구 차별 부추김($r = .407$, $p < .001$)의 순으로 높은 관련성을 보였다. 이 가운데 특히 양성평등행동의도는 양성평등행동과 두 번째로 높은 상관을 보였으므로 양성평등행동의도를 양성평등행동을 예측하기 위한

근인(近因)으로 볼 수 있다. 다음으로 양성평등행동의도에 가장 관련성이 높은 것은 당위성($r=.718$, $p<.001$)과 양성평등태도($r=.664$, $p<.001$)로 상관값 .60이상의 높은 관련성을 보였다. 다음으로 평등방법 모름($r=.257$, $p<.001$)과 친구차별 부추김($r=.245$, $p<.001$) 순으로 나타났다.

상관 결과를 기초로 직장과 가정에서 양성평등행동을 저해하는 심리적 요소를 살펴볼 수 있다. 즉 남녀의 역할 구분에 대한 당위성, 남성의 가부장적 권위가 인정되어야 한다는 당위적인 생각과 양성평등행동을 부정적이고, 창피하며, 남자답지 못하다고 인식하는 태도가 양성평등행동을 저해하는 것으로 해석할 수 있다.

또한 양성평등행동과 양성평등행동의도에 공통적으로 유의하게 상관있는 문항이 친구 차별 부추김이었다. 이는 양성평등행동이 동료나 친구와 같이 중요한 타인에게서 많은 영향을 받는 것을 보여주므로 중요하다.

2. 하위 구성개념의 성별, 근무처별, 직급별 분석과 논의

다음으로 각 하위 구성개념의 성별, 근무처별, 직급별 평균과 표준편차 및 차이분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 3>과 같다. 양성평등행동에 대한 태도에서 전체적으로 척도의 평균 3점보다 약간 높은 정도이므로 양성평등행동에 대해 평균 수준의 태도를 지닌다고 볼 수 있다. 남자보다는 여자 공무원이 양성평등행동에 대해 호의적으로 평가하는 것으로 나타났다. 이는 통계적으로 유의미한 수준이나 근무처 및 직급에 따른 통계적 차이는 없었다.

양성평등행동의도에서는 전체적으로 태도와 마찬가지로 평균 3점보다 약간 높은 점수이므로 행동의도의 측면에서도 중도적인 입장이라고 볼 수 있다. 양성평등행동을 하려는 의도에 있어서 성별과 직급에서 차이가 있다(성별 $F_{1, 1516}=654.15$, $p<.0001$; 직급 $F_{1, 1516}=5.71$, $p<.0170$). 즉 여성공무원이 남성공무원보다 더 양성평등행동을 하려는 의도를 지녔고, 6급 이하 공무원이 5급 이상 공무원보다 더 양성평등적인 행동 의도를 지닌 것으로 나타났다. 공무원 전체로 볼 때 남성공무원의 수가 더 많고, 정책결정에 더 큰 영향을 미치는 직급이 5급 이상이라고 본다면 정부의 양성평등 정책에 적신호가 된다고 볼 수 있다.

양성평등행동에서는 전체적으로 평균 3점보다 약간 높은 점수이어서 행동의 측면에서도 중도적인 입장이라고 볼 수 있다. 실제 양성평등행동을 하는데 있어서는 근무처나 직급에 따라 근무처나 직급에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이에 비해 성별 차이는 통계적으로 유의미하여, 여성공무원이 남성공무원보다 실제로 더 양성평등적인 행동을 하는 것으로 밝혀졌다.

양성평등행동에 대한 당위성은 평균 3점보다 약간 낮거나 높은 점수이므로 양성평등행동의도의 측면에서도 중도적인 입장이라고 볼 수 있다. 양성평등행동에 대한 당위성 지각에 있어서 성별, 근무처, 직급에서 모두 통계적 차이가 있다(성별 $F1, 1516=624.70, p<.0001$; 근무처 $F1, 1516=4.63, p<.0315$; 직급 $F1, 1516=6.44, p<.0113$). 즉 여성공무원이 남성공무원보다 양성평등행동에 대하여 당위성 인식이 높다. 또한 국가직 공무원이 지방직 공무원에 비해 당위성 인식이 높고, 5급 이상보다 6급 이하 공무원의 당위성 인식이 높다. 표집 자체에서 여성의 연령이 남성의 연령보다 높아서 나타나는 차이일 수 있으나 이는 모집단의 특성이 반영된 것이므로 무시할 수 없다. 또한 6급 이하 공무원의 당위성 인식이 5급 이상보다 높은 점을 볼 때, 실제 정책을 결정하는 5급 이상 공무원의 양성평등의식 향상을 위한 노력이 시급하다고 생각된다.

<표 3> 구성개념의 성별, 근무처, 직급별 비교 - 평균(표준편차)

	성 별		근무처		직급		전체
	남자	여자	국가직	지방직	5급이상	6급이하	
양성평등태도	3.09(0.55)	3.82(0.59)**	3.47(0.64)	3.42(0.70)	3.42(0.67)	3.46(0.68)	3.44(0.67)
양성평등행동의도	3.27(0.50)	3.92(0.48)**	3.59(0.55)	3.57(0.62)	3.54(0.59)	3.61(0.59)*	3.58(0.59)
양성평등행동	3.45(0.52)	3.78(0.56)*	3.60(0.54)	3.62(0.58)	3.62(0.58)	3.59(0.55)	3.61(0.56)
당위	2.90(0.48)	3.53(0.49)***	3.23(0.57)*	3.17(0.59)	3.16(0.59)	3.23(0.57)*	3.20(0.58)
평등-동료눈치	3.79(0.99)	3.73(1.07)	3.74(1.02)	3.79(1.04)	3.87(0.97)***	3.68(1.06)	3.76(1.03)
배우자평등권유	3.04(0.93)	3.01(1.06)	3.06(0.96)	3.00(1.02)	3.02(1.01)	3.03(0.98)	3.03(0.99)
친구차별부추김	3.91(0.87)	4.20(0.83)***	4.09(0.82)	4.02(0.89)	4.04(0.86)	4.06(0.86)	4.05(0.86)
평등방법 모름	3.36(0.93)	3.55(0.99)***	3.42(0.95)	3.48(0.98)	3.52(0.99)*	3.40(0.94)	3.45(0.96)
직장평등어려움	3.75(0.95)	3.74(1.00)	3.76(0.96)	3.73(0.99)	3.84(0.95)**	3.67(0.99)	3.74(0.97)
가정평등어려움	3.73(0.93)	3.80(0.97)	3.78(0.91)	3.76(0.98)	3.82(0.95)+	3.73(0.95)	3.77(0.95)

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

또한 직장동료들의 눈치를 보는 면에 있어서는 전체적으로 점수가 높을수록 눈치를 덜 보는 방향이므로, 앞선 문항들보다는 평균 3.76으로 점수가 높아 전체적으로는 직장 동료의 눈치는 덜 보는 것 같다. 그러나 5점 척도에 표준편차가 1을 넘어서 개인 간에 차이가 크다. 앞선 상관분석에서 양성평등행동의도와 행동과 이 문항의 상관이 컸던 점과 관련지어 볼 때, 전체적으로는 직장 동료의 눈치를 덜 본다고 하더라도, 양성평등행동을 하거나 그 의도를 지니는 정도는 친구나 동료의 눈치를 보는 정도와 관련됨을 알 수 있다. 또한 직급($F1, 1516=13.30, p<.0003$)에 따른 차이도 있었다. 즉 5급 이상 공무원원은 6급 이하 공무원들보다 양성평등행동을 하는 데 대해 직장 동료들의 눈치를 덜 보았다. 이 문항에서는 성별 차이가 유의하지 않았다.

배우자나 이성친구의 권유와 관련해서는 전체적으로 점수가 높을수록 배우자나 이성친구가 자신이 양성평등한 행동을 하도록 더 권유하는 편이라고 할 수 있다. 그러나 문항의 평균은 척도의 평균 3점과 유사한 3.03점이어서 매우 중도적이고 성별차이를 비롯하여 근무처별 직급별 차이도 없다. 그러나 5점 척도에 표준편차가 1을 넘어서 개인 간에 차이가 크다는 점을 알 수 있다.

친구들의 영향에 관련하여 전체적으로 점수가 높을수록 친구들이 남녀를 차별하도록 부추기지 않는 편이라고 볼 수 있다. 남성공무원의 친구들이 여성공무원의 친구들보다 차별적으로 대하도록 부추기는 편이지만($F1, 1516=43.15, p<.0001$), 평균보다는 높아서 대체로는 그렇지 않은 편이라고 볼 수 있고, 표준편차도 낮지 않다. 남자보다는 여자의 친구들이 차별하도록 덜 부추긴다.

양성평등행동에 대한 지식의 측면에서 전체적으로 점수가 높을수록 구체적인 양성평등 방법을 잘 안다고 할 수 있다. 여성공무원보다 남성공무원이 구체적인 양성평등 방법을 더 모르고($F1, 1516=13.57, p<.0002$), 대체로 평균 3점 근처이어서 아직도 많은 교육의 필요성이 절감된다. 또한 직급에서는 6급 이하 공무원들이 5급 이상 공무원보다 더 구체적인 방법을 잘 모르는 것으로 나타났다($F1, 1516=6.41, p<.0115$). 따라서 이들에 대하여 근무 장면과 같은 일상의 상황에서 구체적으로 어떻게 행동할 것인지 방침을 정확히 제시하는 교육이 필요하다. 양성평등행동의 방법을 모르면, 양성평등행동에 긍정적인 태도를 지니고 있어도 그런 행동이 나타날 가능성이 적어지므로 중요하다. 대체적인 사회적 행동에 관련하여 성인이라면 자신이 해야 하는 행동의 방법은 잘 알고 있다고 가정되기 쉬운데, 양성평등행동에 관련해서는 척도의 평균인 보통 수준에 머무른다는 점에 주목해야 한다.

직장에서 양성평등 용이성에 대하여 전체적으로 점수가 높을수록 직장에서 여직원과 남직원을 평등하게 대하기 쉽다는 의미이다. 두 집단이 모두 평균 3점은 넘었지만, 표준편차가 크다. 성별차이는 나타나지 않았고, 대체로 6급 이하보다 5급 이상이 직장에서 남녀 직원에게 평등하게 대하기 쉬웠다($F1, 1516=10.83, p<.0010$).

가정에서 양성평등 용이성에 대하여 전체적으로 점수가 높을수록 집에서 남녀를 차별하지 않고 평등하게 대하기 어렵지 않음을 의미한다. 두 집단이 모두 평균 3점은 넘어 4점에 가깝지만, 표준편차가 크다. 성별차이는 나타나지 않았고, 대체로 6급 이하보다 5급 이상이 가정에서 평등행동을 하기가 어렵지 않았다($F1, 1516=3.70, p<.0547$).

3. 양성평등행동 및 양성평등행동의도에 영향을 미치는 요인들과 논의

양성평등태도, 양성평등행동의도, 양성평등당위성, 친구차별부추김, 배우자 평등권유, 평등-동료눈치, 평등방법 모름, 직장평등어려움, 가정평등어려움이 양성평등행동에 미치는 종합적인 효과와 이들 요인들의 상대적 중요도를 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 양성평등행동에 영향을 미치는 요인들의 단계적 회귀분석

단계	독립변수	Sr^2	누적 Sr^2	통계치		
				F	p	β
1	양성평등태도	.357	.357	841.69	<.0001	.273
2	직장평등어려움	.064	.422	170.00	<.0001	.141
3	친구차별부추김	.031	.454	88.18	<.0001	.147
4	가정평등어려움	.021	.475	60.19	<.0001	.133
5	양성평등당위성	.013	.487	37.69	<.0001	.117
6	평등방법 모름	.010	.497	29.99	<.0001	.096
7	평등-동료눈치	.004	.501	12.08	<.0005	.074
8	양성평등행동의도	.004	.506	13.07	<.0003	.097

양성평등행동에 영향을 미치는 심리적 요인들의 전반적인 효과와 차이를 살펴본 결과, 심리적 요인들이 양성평등행동에 미치는 영향은 전체 변량의 50.6%를 설명하여($F8, 1509=192.91, p<.0001$), 이들 요인들이 매우 높은 설명량을 보이는 것으로 나타났다.

심리적 요인들의 상대적 중요도를 살펴본 결과, 양성평등행동에 가장 중요한 설명변인은 양성평등태도($\beta=.273$)였으며, 다음으로 중요한 요인들은 친구차별 부추김($\beta=.147$), 직장평등 어려움($\beta=.141$), 가정평등어려움($\beta=.133$), 양성평등당위성($\beta=.117$), 양성평등행동의도($\beta=.097$), 평등방법 모름($\beta=.096$) 및 평등-동료 눈치($\beta=.074$)의 순으로 중요한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 양성평등행동을 변화시키기 위하여 중요한 요소들의 순위를 나타낸다. 즉 가장 중요한 요소는 양성평등행동에 대한 부정적 태도를 긍정적 태도로 변화시키는 것이다. 다음으로, 직장 동료나 친구들의 영향과, 직장이나 가정

에서 평등을 실천하기 어려운 점도 중요하다. 이러한 점에서 볼 때, 양성평등의 방향으로 행동이 표출되기 위해서, 태도의 변화와 행위자 주변의 변화에 신경을 써야 하며, 부수적으로 행동방법을 자세히, 가능하면 매뉴얼화하여 알려주어서 상황에 따라 명확한 지침을 스스로 지니도록 돕는 방법을 고려할 수 있다.

다음으로 양성평등행동을 제외하고, 양성평등태도, 당위, 친구차별부추김, 배우자평등권유, 평등-동료눈치, 평등방법 모름, 직장평등어려움, 가정평등어려움이 양성평등행동의도에 미치는 종합적인 효과와 이들 요인들의 상대적 중요도를 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 5>와 같다.

양성평등행동의도에 영향을 미치는 심리적 요인들의 전반적인 효과와 차이를 살펴본 결과, 양성평등당위성, 양성평등태도, 배우자 평등권유 및 평등방법 모름, 평등-동료눈치가 양성평등행동의도에 미치는 영향은 전체 변량의 55.1%를 설명하여($F_5, 1512=372.09, p<.0001$), 이들 요인들이 매우 높은 설명량을 보이는 것으로 나타났다.

<표 5> 양성평등행동의도에 영향을 미치는 요인들의 단계적 회귀분석

단계	독립변수	Sr^2	누적 Sr^2	통계치		
				F	p	β
1	양성평등당위성	.516	.516	1619.69	<.0001	.505
2	양성평등태도	.030	.547	103.37	<.0001	.271
3	배우자평등권유	.002	.550	7.66	<.0057	.047
4	평등방법 모름	.001	.551	3.07	<.0798	.040
5	평등-동료눈치	.001	.552	3.56	<.0592	.034

유의한 설명량의 증가를 보인 심리적 요인들의 상대적 중요도를 살펴본 결과, 양성평등행동의도에 가장 중요한 설명변인은 양성평등당위성($\beta=.505$)이었으며, 다음으로 중요한 요인들은 양성평등태도($\beta=.271$), 배우자 평등 권유($\beta=.047$), 평등방법 모름($\beta=.040$) 및 평등-동료 눈치($\beta=.034$)의 순으로 중요한 것으로 나타났다. 즉, 이와 같은 결과는 양성평등행동의도를 변화시

키기 위해 가장 중요한 요소는, 가정과 직장에서 남녀의 역할은 본질적으로 구분되어 있고 남성의 가부장적 권위는 당연히 인정되어야한다는 당위적인 생각을 변화시켜야 하고, 또한 양성평등행동에 대한 부정적 태도를 긍정적 태도로 변화시키는 것이 필요함을 의미한다.

4. 시사점과 제한점

1) 교육 방식의 변화 제안

지금까지 연구 결과를 볼 때, 양성평등행동 및 의도는 주변인(직장 동료 및 친구 등)의 영향을 받는다는 점이 중요하다. 즉 환경적 요소가 변화될 수 있도록 조직변화가 함께 진행되어야 한다. 이를 위해서는 조직의 양성평등 교육 방식에서 한명씩 교육에 참여하는 개별교육이 아닌, 기관과 부서단위의 단체 교육으로 진행될 필요가 있다. 즉, 양성평등행동과 양성평등행동의도를 변화시키기 위해서는 공무원 개개인의 양성평등의식과 태도를 변화시키는 것도 중요하지만, 이를 촉진하고 공고하게 하기 위해서는 조직 전체가 함께 변화되어야 함을 의미한다.

그러므로 양성평등 교육을 실시할 때 기관별 소수 인원을 차출하고, 이들을 양성평등 촉진자로서 활용하는 것 보다는, 기관단위, 부서단위의 교육이 조직 전체를 양성평등의 방향으로 변화시키는 데 효과적일 수 있다는 것을 시사한다. 즉 기관별, 부서별 소수인원 차출하여 교육시킴 결과로 개인의 양성평등에 대한 태도변화가 나타났다고 할지라도, 이들이 일하는 현장에서 교육내용을 실천할 때 동료로부터 지원이나 지지를 받지 못하여 결국 양성평등교육의 궁극적 목적을 달성하지 못하게 될 수 있다.

한편 앞서 제시한 연구의 결과에 따르면 양성평등행동을 증가시키기 위하여 양성평등태도의 변화, 주변의 변화 및 양성평등 방법에 대한 구체적인 교육이 중요했다. 또한 양성평등행동의도를 높이기 위하여 양성평등행동에 대한 당위성과 태도 자체의 변화의 필요성이 요구되었다.

그렇다면 당위와 태도 및 그 밖에 다른 개념들을 변화시키기 위하여 가장 개연성 있는 방법은 교육일 것이다. 따라서 지금까지 양성평등 교육을 받은 경우와 그렇지 않은 경우에, 이러한 개념들에서 실제로 변화가 있는지 살펴

봄으로써 지금까지 양성평등 교육의 실효성을 살펴보고 앞으로 교육의 방향을 가늠할 수 있다. 교육 여부에 따른 양성평등태도, 행동의도 및 행동, 그리고 당위성의 평균과 표준 편차 및 유의성 검증 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 구성개념별 양성평등 교육이수에 따른 차이

	교육이수		교육미이수		전 체		통계치
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	
양성평등태도	3.45	0.69	3.44	0.67	3.44	0.68	<i>n.s.</i>
양성평등행동의도	3.58	0.59	3.58	0.59	3.58	0.59	<i>n.s.</i>
양성평등행동	3.66	0.57	3.58	0.57	3.61	0.57	$F_{1,1516}=5.92, p < .0151$
양성평등당위성	3.19	0.60	3.21	0.58	3.20	0.58	<i>n.s.</i>
평등-동료눈치	3.87	1.01	3.71	1.04	3.76	1.03	$F_{1,1516}=8.08, p < .0045$
배우자평등권유	2.95	1.03	3.06	0.98	3.03	1.00	$F_{1,1516}=4.04, p < .0446$
친구차별부추김	4.06	0.87	4.05	0.86	4.05	0.86	<i>n.s.</i>
평등방법 모름	3.57	0.95	3.39	0.97	3.45	0.97	$F_{1,1516}=11.37, p < .0008$
직장평등어려움	3.86	0.95	3.39	0.99	3.74	0.98	$F_{1,1516}=9.31, p < .0023$
가정평등어려움	3.81	0.98	3.75	0.94	3.77	0.96	<i>n.s.</i>

양성평등의식 교육을 받은 경우에 그렇지 않은 경우에 비해, 양성평등태도, 양성평등행동의도, 및 양성평등당위성 인식에서는 차이가 없었지만 양성평등행동에서만 변화가 있었다. 즉 양성평등 관련 교육을 받은 결과로 양성평등태도, 의도 및 당위는 변화되지 못했지만, 행동만 양성평등의 방향으로 변화되었다는 것을 의미한다. 이를 모델의 측면에서 해석하면 이해가 가지 않을 수 있다. 즉 태도나 당위, 및 의도는 변하지 않았는데 행동만 달라졌다면 이는 서로 간의 관련성이 부정되는 것일 수 있다. 그러나 숙고해 보면, 양성평등 교육에서 교육 이수자는 태도, 의도, 당위성을 변화시키기 보다는 표면적인 행동에서 변화의 필요성, 즉 공무원으로서 양성평등행동을 하지 않으면 안 된다는 상황적 요구를 교육받았을 수 있다. 이는 평등-동료눈치에서 차이가 있는 점과 일관된다. 그러한 면에서 제도적인 지지가 중요하다는 점

도 알 수 있다.

또한 양성평등의식 교육을 받은 경우에 그렇지 않은 경우에 비해 평등방법을 잘 알게 되고 직장이나 가정에서 평등을 실천하기 쉬워지리라 예상된다. 또한 동료의 눈치를 덜 보게 될 것이다. 만약 교육의 결과로 주변의 동조를 끌어낼 수 있을 정도라면 주변인도 평등의 방향으로 더 권유하고 차별의 방향으로 덜 권유할 것이다. 연구의 결과에서 이러한 가정이 대부분 일치되었다. 즉 교육을 받은 경우에, ‘남자와 여자를 똑같이 대우하려고 하면 직장 동료들의 눈치가 보이지 않고, 배우자나 이성친구가 나로 하여금 양성평등한 행동을 하도록 권유하며, 양성평등한 행동을 하려할 때 구체적으로 어떻게 해야 할 지 잘 알게 되고, 직장에서 여직원과 남직원을 평등하게 대하기가 더 쉬워진다’고 생각하는 것으로 나타났다. 그러나 직장 동료나 친구들은 본인의 교육여부와 관계없이 똑같고, 가정에서 평등을 실천하기 어려운 정도도 교육 여부에 따라 차이가 없었다.

한편, 주변의 권유에 관하여 반대로 생각해 볼 수 있는 여지도 있다. 즉 주변에서 권유하여 교육에 참여하게 되는 경우도 고려해 볼 수 있다. 또한 교육을 이수한 경우나 그렇지 않은 경우에, ‘나는 가정에서 남녀를 차별하지 않고 평등하게 대하는 것이 어렵다’에서 차이가 나지 않은 점을 볼 때, 교육내용이 공공생활이 아닌 가정생활까지 스며들 수 있도록 마련될 필요가 있음을 알 수 있다.

이러한 분석의 결과에서도 위와 일관된 중요한 시사점이 제공된다. 첫째, 양성평등행동의도와 행동에 관하여 주변인의 영향이 유의하게 효과가 있었는데, 교육을 받고 개인은 변화하였지만 주변은 변화하지 않는다면 교육의 효과는 금방 사라지게 될 수 있다는 점이다. 둘째, 교육의 결과로 공무원으로서 양성평등행동을 하지 않으면 안될 필요성을 지각하여 양성평등행동을 하게 된다면, 그런 제한이 없는 가정에서는 양성평등 방향으로의 변화가 비교적 나타나지 않을 것이다. 따라서 가정에서 양성평등행동의 어려움에 있어서 변화가 없는 점을 볼 때, 앞서 <표 6>에서 나타난 행동의 변화는 공적행동의 변화임을 알 수 있으므로, 좀 더 본질적인 변화가 있도록 교육의 방식과 내용을 고려할 필요가 있음이 시사된다.

결론적으로, 양성평등의식교육을 할 때 대체로 단체 강연식의 일회성 교육

을 고려할 수 있으나 이러한 교육보다는, 즉 행동만을 변화시키기 위한 일회성의 위협식 교육보다는 행동과 함께 의도, 태도, 당위 등이 변화할 수 있는 교육이 필요하다. 이를 위하여 근무시간 후 약 2~3시간 정도 주 1회로 4~5주간 정도를 지속적으로 교육하면서, 양성평등교육 리더와 함께 가정과 직장의 일상생활에서 근무하면서 겪었던 어려운 점들을 같은 부서의 사람들이 함께 모여 토론하면서 익혀나가는 식의 출장형 집단상담과 같은 교육도 고려할 수 있다.

2) 양성평등행동에 미치는 연령대 및 상황적 영향력의 중요성을 고려한 제안

공무원의 양성평등행동에서 주변의 영향력이 중요하다. 이는 이론에서 행동통제력이 양성평등행동 및 행동의도로 향하는 경로에 해당된다. 이 때 연령차가 중요했다. 성차보다 연령차가 큰 선행 연구의 결과들을 참조하여 참고적으로 연령에 따른 분석을 실시하였다. 평균과 표준편차 및 차이 검증의 결과는 <표 7>과 같다.

연령대별로 양성평등과 관련된 심리적 요소들의 차이를 살펴본 결과, 전반적으로 연령대가 높을수록, 양성평등태도($F3, 1514=17.02, p<.0001$), 양성평등행동의도($F3, 1514=12.81, p<.0001$), 양성평등당위성($F3, 1514=21.00, p<.0001$)이 낮은 것으로 나타났다. 또한 연령대가 높을수록 양성평등행동 방법에 대해 모르는 것으로 나타났다($F3, 1514=11.24, p<.0001$). 그러나 양성평등행동과 배우자의 평등 권유에서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 이는 대체로 태도, 의도, 당위와 일관된 행동 수준이 기대되므로 의외일 수 있다.

그런데 이와 같은 결과를 자세히 살펴보면, 전체적으로 태도, 의도, 당위 등은 연령이 높아질수록 낮아지는데, 행동은 그대로 유지되므로 긍정적으로 볼 수 있다. 즉 연령이 높을수록 내면적인 의도, 태도 등에 따라 행동이 표출되지 않고 상황적인 요구에 맞추고 있음을 의미한다. 따라서 높은 연령대에 해당하는 공무원들에게는 행동에 따라 그에 맞춰 의도, 태도 및 당위가 변할 수 있도록 유도할 필요가 있다. 이는 심리학의 인지행동일관성이론에 따라 가능할 수 있으며 구체적인 방법은 추후에 연구할 문제이다.

요약하면, 연령대가 높은 공무원들을 대상으로 볼 때, 이들은 행동은 연령

대가 낮은 사람들과 비슷한 수준으로 양성평등행동을 하고 있지만 내부적인 태도, 당위, 행동 의도는 전혀 그렇지 않았다. 그러므로 이들에 대해서는 행동을 한 이후에 행동에 따른 인지부조화를 유발하여 행동의 방향으로 태도를 바꾸도록 유도할 필요가 있다. 이를 위하여 인지부조화가 일어날 수 있는 방향으로 행동하게 할 필요가 있다. 예를 들면 양성평등행동을 자신의 의지로 선택되는 느낌이 들도록 상황을 조율하고, 행동의 결과를 예측하게 하거나, 태도와 상반된 행위를 취한 책임을 스스로 느끼게 하는 등의 여러 조건을 만들어 줄 수 있다. 이들에 대한 교육을 할 때 교육자가 고려해볼만한 방법이다.

<표 7> 연령대에 따른 차이

	20대(1)		30대(2)		40대(3)		50대이상(4)		통계치	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차		
양성평등태도	3.45	0.69	3.61	0.64	3.36	0.65	3.28	0.71	$F_{3,1514}=17.02$ $p < .0001$	2>3,4 1>4
양성평등행동의도	3.51	0.55	3.72	0.55	3.53	0.58	3.48	0.64	$F_{3,1514}=12.81$ $p < .0001$	2>1,3,4
양성평등행동	3.55	0.55	3.64	0.54	3.60	0.58	3.60	0.61	n.s.	
양성평등당위성	3.45	0.63	3.57	0.61	3.33	0.60	3.21	0.64	$F_{3,1514}=21.00$ $p < .0001$	2>3,4 1>4
평등-동료눈치	3.77	1.06	3.67	1.00	3.82	1.06	3.91	0.98	$F_{3,1514}=2.84$ $p < .0366$	4>2
배우자평등권유	3.09	0.95	3.01	0.97	3.03	1.04	2.94	1.01	n.s.	
친구차별부추김	3.93	0.91	4.14	0.82	4.05	0.85	3.97	0.91	$F_{3,1514}=3.44$ $p < .0164$	2>1
평등방법 모름	3.18	0.98	3.42	0.94	3.49	0.95	3.71	0.98	$F_{3,1514}=11.24$ $p < .0001$	4>2>1 3>1
직장평등어려움	3.65	0.89	3.71	0.99	3.80	0.99	3.81	1.01	$F_{3,1514}=2.16$ $p < .0906$	4>1
가정평등어려움	3.63	0.93	3.73	0.92	3.85	0.97	3.81	1.02	$F_{3,1514}=3.02$ $p < .0290$	3>1

* 표 오른쪽의 등호와 부등호 표시는 .05 수준의 Scheffe 검증 결과. 집단간에 유의한 차이 표시

이러한 분석결과를 주로 말한다면, 심리적 변인에 해당하는 의도, 태도, 당위 등은 변하지 않았지만 행동은 높은 연령이더라도 낮은 연령과 비슷하고, 교육의 결과 다른 부분은 변하지 않았는데, 행동만 변화되었다. 이러한 점은 공무원으로서 행동하는 데 제도적인 지지가 행동에 미치는 영향이므로 긍정적인 면이 있지만, 한편으로는 본질적인 변화는 아니라고 볼 수 있다. 이러한 생각은 교육의 결과가 직장의 측면에서는 나타났지만 가정에서는 나타나지 않은 점과도 일관된다. 이러한 결과는 공적, 정책적으로는 양성평등의 방향으로 가고 있는 듯하지만, 실제로 우리 주변에서 일어나는 일들을 볼 때는 양성평등의 변화가 너무나 더딘 측면, 호주제 폐지가 어려웠던 점, 군가산점 문제가 위기에 봉착했던 면들과도 관련이 있다.

그러므로 겉으로 드러나는 행동뿐만 아니라 심리적인 변화를 꾀하기 위하여는 동기가 중요하다. 실제로 지금 현재 양성평등의식 강의는 반강제적인 분위기에서 압박으로 참여한 무관심한 수강자에게 이루어지고 있는 경우가 많다. 따라서 수강자의 동기 유발과 이에 따른 적극적인 사고를 유발하기 위하여, 양성평등강좌의 학점제와, 이러한 학점제가 승급을 좌우하게 하는 등의 획기적인 변화가 요구되리라고 생각된다.

3) 양성평등 태도를 높이기 위한 방안 제안

양성평등행동의도를 높이기 위해서는 당위와 태도를 높이고, 양성평등행동을 높이기 위해서는 태도와 그밖에 주변의 영향을 고려할 필요가 있었다. 그런데 태도를 높이기 위하여 교육을 그 대안으로 생각해 볼 수 있으나, 실제로 현재 대상자들에 대하여 교육이 행동의도와 행동을 설명하는 정도를 분석해 본 결과 유의하기는 했지만 2% 정도로 미미한 수준이었다. 실제로 평생동안 쌓아온 성에 관한 고정관념과 이데올로기가 한두번의 교육으로 바뀌기는 쉽지 않을 것이다. 그렇다면 교육의 내용뿐만 아니라, 실제로 태도를, 즉 편견과 고정관념을 줄이려면 어떤 방법이 있을까?

성에 관련한 부정적인 고정관념을 줄여서 편견을 없애기 위하여, Allport (1954; Forsyth, 1999 재인용)가 편견을 줄이기 위하여 제시한 방법을 양성평등과 관련지어 기술하면 다음과 같다. 먼저 남성과 여성은 동등한 사회적

지위를 가질 필요가 있다. 둘째, 남성과 여성들은 사회적 접촉에 있어서 일시적이거나 우연적으로 접촉이 이루어지기보다는 장기적이고 협력적인 활동이 이루어져야 한다. 그 접촉에는 공동의 목표가 있고 그 목표가 유인이 되어야 상호작용을 통해 상대 성에 대한 태도를 변화시킬 수 있다. 셋째, 성별 갈등을 없애는 제도에 대한 공식적이고 제도적인 지지가 있어야 한다. 즉 동등한 지위에서 상호의존적인 긴밀한 접촉을 하고 또한 그 사회의 규범이 평등을 선호하는 상황에서만 비로소 접촉이 편견을 감소시키는 데 기여한다(김혜숙, 1999). 이러한 조건들이 편견과 차별의 감소에 중요함을 보이는 연구들이 있다(Hewstone & Brown, 1986; Pettigrew, 1998).

한편 인지적인 변화를 추구할 수 있다. 양성평등의식의 향상을 꾀하기 위하여, 남성과 여성으로 범주화하여 지각하는 사회적 범주화를 변화시킬 필요가 있다. 먼저 재범주화(recategorization) 방법은 갈등 관계에 있는 집단들을 하나의 집단으로 다시 묶는 방법이다. 즉 집단성원들의 사회정체성의 범주를 현재 범주보다 더 상위 위계에 두게 하는 인지적인 변화 방법으로, 상위집단의 소속감을 공유하도록 강조한다(Gaertner, Dovidio, Anastasio, Bachman, & Rust, 1993). 예를 들어 여성과 남성의 차별을 없애기 위하여 여성과 남성을 같은 대한민국의 국민이라는 점이나 한 인류라는 점을 강조하는 방법이 가능하다.

둘째, 교차범주화(cross-categorization)는 현재 내외집단 간에 긴장을 일으키는 집단의 정체성에 관련 없는 다른 집단이나 범주에 대하여 집단 정체성을 지니도록 하는 방법이다. 예를 들면 성희롱을 남성의 여성에 대한, 혹은 여성의 남성에 대한 범죄이기보다 세력이나 힘이 강한 사람의 약한 사람에 대한 횡포로 보도록 관점을 변화시킴으로서 성희롱이 부각될 때조차도 남성과 여성간의 갈등이 부각되지 않을 수 있다. 이러한 방법을 제안하는 것 자체가, 성희롱이 여성과 남성간의 관계가 아닌 세력간 관계에서 비롯된다는 의미는 아니다. 단지 인지적 변화를 일으키는 방법으로써 고려될 수 있다는 의미이다.

셋째, 탈범주화(decategorization)는 외집단 성원들을 전형적인 집단성원이 아닌 개인으로 보게 하여 집단간 갈등을 줄이는 방법이다(Brewer & Brown, 1998). 예를 들면 두 집단이 함께 문제를 해결하게 함으로써 과제에

주목하게 되고 서로 친숙하도록 만들 수 있다(Bettencourt, Brewer, Croack, & Miller, 1992). 이러한 방법을 통해서 외집단동질성 편파가 줄어들게 되고, 외집단에 관하여 단합된 한 집단이 아니라 개인들의 집합으로 보게 만들 수 있다(Wilder, Simon, & Faith, 1996).

이 방법은 집단정체의 특출성(salience)을 변화시키는 방법이라고 볼 수 있다. 이러한 방법들을 응용하여 Gaertner, Mann, Murrell 및 Dovidio(1989)는 범주의 구성원들을 두 범주로 나누었을 때보다 하나의 상위범주에 소속된 것으로 지각하거나 개별적 개인으로 지각되게 하는 조작에 따라서 범주와 관련된 내집단 편향이 감소되는 결과를 얻은 바 있다.

우리나라에서도 이와 비슷한 방식으로 남녀간에 범주인식을 조작하여 범주화, 재범주화, 탈범주화한 조건들에서 남녀집단 구성원의 상호인상평가와 서로에 대한 태도를 이용하여 내집단편애를 알아보았다. 그 결과에서 재범주화와 탈범주화 조건에서 범주화 조건에 비교하여 내집단편애가 감소하였다(이해경·이수원, 1994). 또한 집단관계에서 자신을 개인정체로 정의할 때 외집단 차별이 감소되고, 자신을 사회정체로 정의할 때 외집단을 차별하였다(위광희, 1998).

마지막으로, 인지적 변화방법 이외에 다른 방법을 고려할 수 있다. 차별을 빚어내는 고정관념은 인지적인 절약의 이점이 있어서 자동적으로 활성화된다. 또한 한번 활성화되면 미묘하게 우리의 사고와 행동에 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 고정관념의 활성화를 피하려하기보다 내외집단 편향을 억제하는 사고를 부가하는 쪽에 관심을 기울일 수 있다.

Devine(1989)은 인종 편견에 초점을 둔 연구 결과에서 백인들이 흑인에 대한 고정관념 목록을 떠올릴 때, 편견이 낮은 백인들도 편견이 높은 백인들처럼 정확하게 고정관념을 기술한다는 점을 발견하였다. 그렇다면 남성이 여성에 대하여 지니는 편견은, 태어날 때부터 교육되어 온 것이므로 교정이 불가능한가? Devine(1989)에 따르면 편견이 낮은 백인들은 고정관념이 활성화된 후에 부정적 사고를 억제하였고, 그 결과로 내외집단 편향이 나타나지 않을 수 있었다. 이를 남녀간의 편견과 차별에 적용하면, 남성과 여성들에게 자신의 평등주의적 가치와 성별에 따른 편견 사이의 괴리에 대해 인식하고 스스로 성별에 대한 반응을 평등주의적 가치에 맞추어 통제하도록 교육

하는 방법도 효과적일 수 있다. 향후에 이에 관하여 구체적으로 연구할 필요가 있다.

4) 연구의 제한점 및 의의

본 연구는 우편조사를 통해 실시하였는데 회수율이 60.7%에 그쳤으며, 지방직 회수율은 48.5%로 50%에 못 미쳤다. 회수율 자체를 양성평등의식의 잣대로 볼 수 있는 점도 있으나, 낮은 회수율로 인해 결과 자체의 해석에 한계가 있을 수 있다. 또한 일요인성을 확인하긴 했지만, 양성평등 태도의 신뢰도 계수가 .594 수준으로 낮았으므로, 추후 연구를 통해 재검증할 필요가 있다. 그 밖에 이론에 기반하여 주관적 규범과 행동통제감 문항을 구분하였으나 요인으로 묶이지 않았으므로, 양성평등 영역에 계획된 행동이론을 적용하는데 중요한 한계를 발견하게 되었다. 이 점과 함께 모형 자체의 검증도 추후 연구를 통해 재검증할 필요가 있다. 여러 가지 제한점에도 불구하고 5급 이상 공무원 662명을 포함한 1,518명의 양성평등의식 실태를 알아보고 이에 영향 미치는 점들을 확인하여 앞으로 나아갈 방향을 짚어본 점에 중요한 의의가 있다.

참고문헌

- 김금미·한덕웅·한영석(2003). 남성의 성별관계 인식과 성별사회정체성이 양성평등행동의도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 17(1): 31~47.
- 김명소·김금미·한영석(2004). 남성의 양성평등행동에 대한 합리적 행위이론 및 계획된 행동이론의 적용: 도덕적 책무의 역할 탐색. 한국심리학회지: 여성, 9(1): 1~21.
- 김양희·정경아(2000). 한국형 남녀평등의식검사. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 14(1): 23~44.
- 김혜숙(1999). 집단범주에 대한 고정관념, 감정과 편견. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 12(1): 1~33.
- 위광희(1998). 내집단 개별화가 집단화 차별에 미치는 영향. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 12(2): 141~160.
- 이해경·이수원(1994). 사회적 범주화, 가치 선호 및 내집단 편애. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 8(2): 108~123.
- 정해숙·정경아(2003). 교사의 성인지적 교육활동 능력 제고를 위한 프로그램 개발. 한국여성개발원.
- 이경순·정성진(2006). 성인의 양성평등 의식, 생의 의미 및 우울의 관계. 정신간호학회지, 15(1): 14~21.
- 한덕웅, 성한기, 강혜자, 이경성, 최훈석, 박군석, 김금미, 장은영(2004). 사회심리학. 학지사.
- 한덕웅·이민규 (2001). 계획된 행동이론에 의한 음주운전 행동의 설명. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 15(2): 141~158.
- 한정자·김선옥·김원홍·김영혜·김동령(1993). 각국의 공적 부문에 있어서의 여성차별철폐조치에 관한 연구: 유엔 여성차별철폐협약의 이행과 관련하여. 서울: 한국여성개발원.
- 홍달아기·이남주·채옥희(2003). 청소년 자녀가 지각한 아버지의 양성평등의식과 자녀의 자아존중감과의 관계. 한국생활과학회지, 12(5): 699~712.

- Ajzen, F. & Madden, T.(1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavior control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22: 453~474.
- Ajzen, I.(1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Chicago: Dorsey.
- Ajzen, I.(1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179~211.
- Beale, D. A. & Manstead, A. S. R.(1991). Predicting mothers' intentions to limit frequency of infants' sugar intake: Testing the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 21: 409~431.
- Beck, L. & Ajzen, I.(1991). Prediction dishonest actions using the theory of planned behavior. *Journal of Research in Personality*, 25: 285~301.
- Bettencourt, B. A., Brewer, M. B., Croak, M. R. & Miller, N.(1992). Cooperation and the reduction of intergroup bias: the role of reward structure and social orientation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28: 301~9.
- Brewer, M. B. & Brown, R. J.(1998). Intergroup relations. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey(Eds.). *The Handbook of social psychology* (4th ed., 554~594). McGraw-Hill.
- Devine, P. G.(1989). Stereotypes and prejudice: their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56: 5~18.
- Eagly, A. H. & Chaiken, S.(1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Fishbein, M. & Ajzen, I.(1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley, Reading, Mass.
- Forsyth, D. R.(1999). *Group Dynamics*(3rd Ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.

- Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Anastasio, P. A., Bachevan, B. A. & Rust, M. C.(1993). The common ingroup identity model: recategorization and the reduction of intergroup bias, In Stroebe, W. & Hewstone, M.(Eds.). *European Review of Social Psychology*, 4. Chichester: Wiley.
- Gaertner, S. L., Mann, J., Murrell, A. & Dovidio, J. E.(1989). Reducing inter-group bias: The Benefits of recategorization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57: 239~249.
- Hewstone, M. R. C. & Brown, R. J.(1986). Contact in not enough: an intergroup perspective on the contact hypothesis, In M. R. C., Hewstone & R. J., Brown, (Eds.). *Contact and conflict in intergroup encounters*. Oxford: Blackwell.
- Kurland, N. B.(1995). Ethical intentions and the theories of reasoned and planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 25: 297~313.
- Norman, P. & Smith, L.(1996). The theory of planned behaviour and exercise: an investigation into the role of prior behavior, behavioural intentions and attitude variability. *European Journal of Social Psychology*, 25: 403~415.
- Pettigrew, T. F.(1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology*, 49: 65~85.
- Schwartz, S. H. & Tessler, R. C.(1972). A test of a model for reducing measured attitude-behavior discrepancies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24: 225~236.
- Terry, D. J. & O'Leary, J. E.(1995). The theory of planned behavior: The effects of perceived behavioral control and self-efficacy. *British Journal of psychology*, 35: 199~220.
- Wiler, D. A., Simon, A. F. & Faith, M.(1996). Enhancing the impact of counterstereotypic information: Dispositional attributions for deviance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71: 276~287.

Suggestion for Gender Equality Intention and Action Improvement among Officials

Keummi Kim*
Haesook Chung**
Kyungah Jung***

For the purpose of investigation of gender equality intention and action among officials, the present study was intended based on the theory of planned behavior. It was conducted to (1) examine the effect of attitude, subjective norm, and perceived behavior control in explaining gender equality intention as well as gender equality behavior, (2) investigate the role of ought in the prediction of gender equality behavior and intention. A nationwide sample of 1,518 Korean officials (male 787, female 731) participated in the survey. The results indicated that the gender equality behavior was most related to gender equality attitude, next, friend-discrimination instigation, equality difficulty at work, equality difficulty at home, ought of gender equality. The gender equality behavior intention was most related to ought of gender equality, next gender equality attitude. There are difference of gender equality behavior in gender equality education. Along with the decrease of age, gender equality behavior and intention increased. This results of this study have implications in investigation of suggestion for gender equality intention and action improvement. The important results of the present study were discussed in connection with theory

* Sungkyunkwan University

** Korean Women's Development Institute

*** Korean Women's Development Institute

of planned behavior and social identity theory. Also, the ways to the extend of prejudice decrease were suggested.

Key words: gender equality behavior, gender equality intention, theory of planned behavior, attitude, subjective norm, perceived behavior control